

Apuntes sobre Burawoy y la subjetividad del trabajo.

Marcelo Raimundo (iLab)

Las actitudes y comportamientos de los trabajadores en el lugar de la producción, ha sido una cuestión recurrente en las ciencias sociales que abordan el tema del trabajo capitalista. Las teorías surgidas al respecto, han tenido diversas implicancias conceptuales en relación a la temática de la subjetividad obrera, como también, acerca de las distintas maneras de entender las dinámicas del conflicto y consenso, vinculadas a determinadas formas de gestión y organización de la producción. Sin embargo, dichas conceptualizaciones han delineado un marco acumulativo de interpretación y han establecido puntos de observación que muchas veces alcanzan una coherencia dudosa, no sólo en cuanto a sus lógicas internas, sino además, en referencia a las consecuencias del intercambio y postulación de categorías que pretenden una validez general. Para quienes intentamos hacer historia de la clase trabajadora, incorporar conceptos esclarecedores a nuestro análisis, básicamente empírico, es una tentación difícil de evitar. Pero por lo dicho, y sin caer en evaluaciones religiosas, se puede decir que la tentación puede comportar riesgos.

Aquí entonces, intentaré realizar una breve contribución al respecto, y con un interés, el de aportar a una reducción –o al menos a la identificación– de dichos riesgos. A partir del análisis de una de las obras que ha tenido un gran impacto en los estudios sociales sobre el trabajo, y luego a través de interpretar cómo fue recibida y aprovechada en trabajos posteriores, pretenderé ver ciertos problemas que derivan de una aplicación modélica, que si bien en general aspira a extender, complejizar y mejorar el modelo utilizado, termina por mostrar muchas veces los límites de los esquemas planteados. Verificar esto para la dinámica del conocimiento dentro del campo de la sociología laboral, nos alertará y permitirá establecer algunas hipótesis en vistas a su aplicación dentro ámbito de la construcción de la historia de los trabajadores.

I

La mayoría de los estudios críticos sobre el trabajo, justamente por dicho carácter, han enfocado su mirada en el *conflicto* presente en los lugares de trabajo, tanto por el reconocimiento de la existencia de un antagonismo estructural, como por las diversas estrategias de control patronal ejercidas para extraer más cuota de ganancia y mantener la dominación en el proceso productivo. Ello resultó en un abandono de la observación del fenómeno opuesto: el *consenso* o *consentimiento*. Sin embargo, y dentro de la misma corriente crítica, la obra del sociólogo marxista inglés Michael Burawoy, fue un punto de inflexión en dicha tendencia. *El consentimiento en la producción* (*Manufacturing Consent*), publicada en 1979, marcó un hito en la comprensión de las dinámicas obreras en los lugares de trabajo, y reflejó el pesimismo de la razón que comenzaba a caracterizar la cosmovisión de la época.

El texto es, fundamentalmente, una polémica con el libro más resonante de esos momentos en el campo de la sociología del trabajo e industrial, *Trabajo y capital monopolista* de Harry Braverman. Las críticas a sus posiciones, arrastraron consigo a las interpretaciones tradicionales de dicha sociología como a ciertos postulados claves del marxismo. A partir de un trabajo de observación participante en una fábrica de motores en Chicago, a la que denomina *Allied*, Burawoy dinamiza una estrategia teórica que parte de la inversión de algunas interrogantes que aparecen como comunes. Frente a la pregunta de la sociología anterior, cargada con una fuerte impronta del irracionalismo tayloriano, de ¿por qué no se parten el pecho?, ¿por qué los trabajadores pierden tiempo?, Burawoy se interrogará en cambio ¿por qué no pierden más?, es decir, ¿por qué los trabajadores trabajan de forma tan dura? Frente al marxismo, portador de una teoría del conflicto subyacente, también dirá ¿por qué razón se explotan los trabajadores a sí mismos en beneficio de los intereses de la empresa?, ¿por qué cooperan, a veces incluso por encima de sus expectativas, con “los de arriba”? (p.12) Si bien el autor no expresa el camino por el que llega a esta original inversión, es indudable la importancia que ocupó el hecho de verse inmerso por su estudio etnográfico en dicha dinámica; él mismo se preguntaba “¿por qué colaboraba activamente en mi propia explotación y perdía incluso la calma cuando no podía hacerlo?”. Y en este caso, la crisis de un marxista decantó en una particular interpretación, cuyas consecuencias trataremos aquí.

Dijimos que Burawoy polemizó con la tesis planteada por Braverman, de la tendencia a la progresiva descalificación de la fuerza de trabajo. Esta interpretación, rescataba un movimiento originado en el desarrollo de la organización taylorista de la producción, que se profundizaba en tiempos donde el capital desarrolla su forma monopolista. Sin embargo, este análisis se articuló hipostasiando la dinámica que emanaba del capital, teniendo como consecuencia la desaparición de uno de los aspectos constitutivos del proceso, la *subjetividad* de los trabajadores. Esta cuestión, que Burawoy consideraba clave para la comprensión de la dinámica del proceso productivo y la vida del taller, fue la punta de lanza de la crítica a Braverman, e instauró un tópico permanente hasta hoy en la teoría de los procesos de trabajo, el llamado problema del *missing subject* (sujeto perdido). A partir del problema de la subjetividad, y su puesta en concreto en el análisis, Burawoy entonces diseña un modelo conceptual que incorpora diversas categorías y posiciones teóricas, que además de brindar respuesta a dicho problema, abarca a otros que derivan del mismo. La conclusión de su trabajo, adelantada en el primer capítulo, resultó pues en una fuerte afirmación: “Ni el conflicto ni el consentimiento son latentes o subyacentes, sino que se refieren a actividades susceptibles de observación directa que deben entenderse en función de la organización del proceso productivo de una determinada organización del trabajo” (p.31-32), debiéndose radicar el análisis en lo que denomina su “contexto histórico”, en este caso el proceso productivo capitalista contemporáneo.

Para Burawoy, este contexto histórico no será el mismo que para Braverman, ya que no refleja la simple profundización de una tendencia a la descalificación, sino que tendrá un costado no reconocido, pero que se hará patente en la etapa monopolista.

Para explicar por qué los trabajadores trabajan tanto, ya no bastarán entonces las palabras de Marx sobre la coacción en tiempos del capitalismo competitivo. Ahora, se debe tener en cuenta que existen mecanismos de protección y seguridad para los trabajadores (sindicatos, derechos laborales, estabilidad, salario mínimo, etc.). Entonces se abre otro problema; hay un consentimiento 'espontáneo' que "se une a la coacción para generar actividades productivas" (p.11). Un consentimiento que Marx no pudo ver, y que para incorporarlo será necesario beber de otra fuente teórica, la de Antonio Gramsci. Será un breve trago, pero significativo. Como bien reconoce autor, Gramsci hizo el análisis más esclarecedor sobre consentimiento, pero poco se ocupó del mismo en relación al proceso productivo. Sin embargo en su ensayo *Americanismo y Fordismo* realiza una afirmación reveladora; hablando del proceso productivo estadounidense asegura que "allí, la hegemonía nace de la fábrica". Esto lleva a Burawoy a tomar una decisión epistemológica en relación al problema: el consenso se produce en el punto de producción, no viene dado externamente. No son la escuela, ni la familia ni los medios de comunicación los que inculcan el consenso a la producción capitalista, sino que el mismo proceso de trabajo lo genera, a partir una superestructura política e ideológica enraizada y articulada en la misma estructura productiva, configurada y constituida directamente en el taller. Esta idea de esa capacidad del proceso de producción, será abonada por su estudio empírico de tal manera que lo llevará a afirmar que existe una "autonomía relativa del proceso productivo", cuestión que no implicaría la separación de la fábrica del medio, tal como lo sostuvo la sociología industrial previa.

Con la incorporación de la idea de *autonomía relativa*, que se transforma luego en uno de los conceptos básicos de su andamiaje analítico, Burawoy le da un nuevo sabor su posición teórica con una importante medida de althusserianismo, agregado que luego trascenderá la mera introducción del concepto y teñirá así las bases de sus argumentos generales. Pero ¿qué habilita el recurso a Althusser? Antes mencionamos que Marx redujo su explicación del esfuerzo del trabajador a la coerción sin preocuparse por el consentimiento. No había necesidad de un "espíritu de colaboración" ya que la necesidad económica llevaba al obrero a la fábrica y a someterse a disciplina de su patrón. Burawoy valida esta situación para el siglo XIX, pero agrega que, a la larga, la lucha de clases tuvo como consecuencia que "el salario se ha desligado progresivamente del esfuerzo individual", haciendo necesaria otra fuerza para aumentar el compromiso productivo. Y aquí aparece una digresión articuladora: "A diferencia de la legitimidad, que se materializa en actitudes subjetivas, el consentimiento se manifiesta en la organización de las actividades, y es, a la vez, un producto de esa organización que es necesario distinguir de la conciencia específica o de las características personales de quienes intervienen en ellas" (p.50). El consentimiento no encuentra su basamento en las ideas, sino en las prácticas y actividades del lugar de trabajo, se afirma en lo material, ¿pero, por qué? Páginas atrás, Burawoy afirmaba algo que indudablemente es real, "que todo trabajador, por grande que sea la opresión a que esté sometido, tiene que adoptar a veces algún tipo de decisiones" (p.24) Está será la clave de todo el análisis, y el sostén argumental de sus tesis posteriores. Todo se resume en lo siguiente: "Dentro del proceso productivo, el consentimiento tiene su fundamento en una organización de las

actividades que parece ofrecer al trabajador un margen real de elección, por reducido que sea. La participación del trabajador en la elección genera el consentimiento” (p.50). La libertad (o ilusión de libertad) de elección funda el consentimiento; el par conceptual se consolida como un pilar que luego permitirá entender no sólo la situación de los trabajadores del taller de motores de *Allied*, sino de la mayoría de las empresas monopólicas de la etapa. Bien, como en el caso del recurso a Gramsci, todo queda apoyado en una breve cita de Althusser: “Se trata al individuo como sujeto (libre) para que (libremente) acepte su sujeción, es decir, para que realice ‘por propia iniciativa’ los gestos y actos de su propia sujeción” (p.50, n. 26) Esta sería la “experiencia vivida”. Producto de estar sumido en relaciones sociales determinadas, será el punto de origen de la ideología y a la vez límite de la misma. Esta última afirmación, aparentemente contradictoria, no lo es en términos burawoyanos, ya que la experiencia vivida es la que da forma al encubrimiento de plusvalía por un lado, y a la vez, será el límite las ideologías que portan los sujetos nacidas fuera del proceso de producción¹.

Ahora bien, las actividades o prácticas que estructuran la producción, y que serán el marco además de la producción de consentimiento, no son exclusivamente en el pensamiento de Burawoy las que derivan de las estrategias de comando y organización capitalistas. Estas, son las que brindan un contexto en el que se desarrollan otro tipo de prácticas, tácitas, que tienen su origen en la iniciativa de los propios trabajadores (p.112). Y no son cualquier tipo de prácticas, sino una en particular y que el autor reconoce extendidas por infinitos lugares de producción: los *juegos*. Los trabajadores juegan y el proceso productivo es vivido como un juego. La idea no es propia de Burawoy, sino rescatada de obras de la tradición de la sociología industrial, tales como las de Crozier o Baldamus. El origen de esta actitud lúdica, radicaría en el objetivo de lograr una *compensación* o una satisfacción relativa frente a la *privación* que producen en los trabajadores el capitalismo. Para evitar la rutina, el aburrimiento y la monotonía del proceso laboral, disponen su actividad como un juego que le brindará un sentimiento de autoestima, prestigio y reconocimiento; un status, frente a sus compañeros. Al plantear las cosas de esta manera, Burawoy es conciente de que estos argumentos, ponen en tensión el espíritu marxista que tendría su interpretación, pues indudablemente portan un claro halo de funcionalismo sistémico. De allí que apele a un llamado a completar la teoría marxista, con la puesta en claro de sus supuestos sobre la naturaleza humana, cuestión que él trata de salvar con una cita al pie: “Al considerar el proceso productivo como un juego, no sólo nuestro cómo el capitalismo moviliza la adaptación a la alienación para sus propios fines, sino que señalo la existencia de unas posibilidades humanas de emancipación, de una compulsión instintiva de los trabajadores a controlar colectivamente el proceso productivo, compulsión que en el capitalismo se expresa de la forma distorsionada de un juego” (p.158, n.4, y luego en p.245)²

¹ Recordemos aquí la misma experiencia de Burawoy: un marxista que luego de un tiempo de trabajar en el taller, se encuentra a sí mismo imbuido de un ansia productivista.

² Quizás esta afirmación no resulte tan llamativa, si tenemos en cuenta que Burawoy sólo señala la naturaleza contradictoria del capitalismo en algunos de sus pasajes teóricos y relativiza el carácter conflictivo de las relaciones sociales a la forma en cómo se organiza el proceso productivo, por lo que el conflicto no es necesario. Por ello, el instinto emancipador siempre reconduce al juego y no a la

¿Cuál es el juego que juegan los compañeros de Burawoy? En realidad, ya el juego es observado también por Donald Roy en el mismo taller, pero treinta años antes, cuando pertenecía a la compañía, en el libro llamada *Geer*³. En el marco de una permanencia de la organización taylorista durante todo ese período, lo que pone en acción al juego es el sistema a destajo: un salario básico, que se incrementa por pieza en el caso de *Geer* y por prima según la superación de una tasa de piezas por hora, en *Allied*⁴. Y el juego entonces es “arreglárselas” (*make out*) con las tasas; llegar y superar la tasa normal de 125%, pero con un límite admitido por los participantes, el 140%. En palabras de Burawoy, el juego consiste en “(U)na serie de etapas, de confrontaciones entre los operadores de las máquinas y los objetos sociales y no sociales que determinan las condiciones de trabajo. Las reglas del juego se manifiestan en forma de una serie de relaciones impuestas externas. El arte de arreglárselas consiste en manipular esas relaciones para pasar en el menor tiempo posible de una etapa a la siguiente” (p.76). Los trabajadores, entonces, para jugar deben entablar un conjunto de relaciones tanto con sus compañeros auxiliares como con los supervisores y capataces (los objetos sociales), además de emprender su batalla con la máquina. Todo ello, provocará una serie de ‘falseamientos’ de las pautas puestas por la alta dirección del taller, y por lo tanto el establecimiento de ‘alianzas informales’ con la baja dirección, que cooperará con los trabajadores, en busca de un aumento de la productividad. Recordemos aquí, que Burawoy permanentemente realiza comparaciones con la situación en *Geer*, por lo que observa que, por ejemplo, si en esos tiempos los capataces eran vistos con desconfianza y mucho más rígidos, en *Allied*, éstos cumplen más bien la función de facilitar y moderar el juego (hacer cumplir sus reglas), enseñar trucos, propiciar reservas e incrementar la movilidad entre máquinas.

El juego, no atado básicamente a incentivos económicos, como se preocupa siempre por explicitar el autor, produce toda una *cultura* en el taller. Los trabajadores son absorbidos por él y se torna el punto de las diversas relaciones: “las personas evaluaban a los demás y se evaluaban a sí mismas en función de esa cultura, en la que se basaba la jerarquía de las posiciones sociales del taller” (p.91). Todo se medía según quién cooperaba con los jugadores. La consecuencia básica de esto no es menor, *el desvío del conflicto*, y no sólo eso como iremos viendo. Tomando a Marx, Burawoy reconoce que el mismo destajo desarrolla individualidad, pero se encarga de enfatizar que además, genera una “sensación de libertad, independencia y autonomía de los trabajadores” (p.91) que fomenta la competencia. Por otra parte, la dependencia que tienen los maquinistas con los auxiliares, produce una cierta contradicción entre “actividades productivas y relaciones de producción”, que da

revolución, y está, al parecer, quedaría confinada al reino de la racionalidad política y no al de la naturaleza humana.

³ El autor señala incluso, una permanencia de la *jerga* en el taller relacionada al juego, que permaneció sin cambios durante todos esos años.

⁴ Esta diferencia será importante en los términos del conflicto, ya que en el caso de *Geer* el pago por pieza desencadenaba reclamos por el aumento del precio por pieza a nivel taller, y en *Allied*, en cambio, todo se negocia por arriba, a nivel sindicato.

lugar a nuevos conflictos. Pero en sí, y para el caso del capital monopolista, Burawoy afirma, según lo que observa directamente, que el conflicto se redistribuye hacia lo lateral. Al estar *mediado* por un ámbito ideológico, en este caso el juego, lo más frecuente es que el conflicto estalle cuando este no se puede jugar, y se dirige no hacia la dirección (que coopera con los jugadores) sino hacia los compañeros de trabajo⁵. Es decir, que la ampliación en los márgenes de autonomía (o al menos en lo que parece serlo) hay provocado un incremento en la competencia entre los trabajadores y aumentado la tasa de productividad de los mismos, por lo menos desde las épocas de Geer. La coerción deja de ser prácticamente necesaria, reservándose sólo para cuando se violan las reglas del juego, momentos en que los mismos trabajadores la aceptan legítimamente. Aquí la organización “autónoma”, no va en contra de la dirección de la empresa, como era interpretada por la sociología industrial pretérita, sino que es la base de la cooperación y coordinación de intereses con el capital; “los juegos, cuando existen, no suelen ser independientes ni desarrollarse en oposición a la dirección” (p.106). Esta participa en la organización del juego y en el cumplimiento de sus reglas.

Aquí aparece entonces la doble *racionalidad* de los juegos. Los trabajadores, al satisfacer relativamente sus privaciones de ese modo, reproducen por una parte su sumisión voluntariamente, y por otra, incrementan la riqueza material. Esto de forma más profunda, significa que las insatisfacciones no van contra el capital, sino que contribuyen a su reproducción; a través del juego se *asegura* la producción de plusvalía y a la vez se la *encubre*. El juego integra a los trabajadores como individuos y no como miembros de una clase: “(e)l propio hecho de participar en un juego genera el consentimiento respecto de sus reglas”. Se afirman con ello, simultáneamente, las tesis althusserianas y gramscianas citadas más arriba. El juego en sí mismo, genera todo un sistema de valores, y la experiencia cotidiana que se deriva de ello “determina los intereses de los diversos agentes de la producción una vez garantizada su supervivencia básica” (p.112). Los intereses son así formateados por el juego y no provienen ‘desde afuera’, como afirman las tesis más conocidas de la ‘conciencia importada’, por ello el conflicto no sería subyacente.

Es de destacar que Burawoy establece la posibilidad de *crisis en y por* los juegos, estando a veces relacionadas. La importancia de la inseguridad, entendida como la ocasión de poder controlar el proceso productivo (o la disposición subjetiva a pensarlo de esa manera), es la que justamente incentiva al juego, ya que un resultado muy fácil o muy difícil de lograr, no invita a la apuesta. En ese caso, se puede producir una crisis de *legitimidad*. También puede suceder que todo se vuelva muy previsible y que el juego pierda interés, entonces habrá una crisis de *motivación*. Ahora bien, además hay riesgo que el juego provoque una caída de los beneficios de la empresa, paradójicamente, por el mismo afán de los trabajadores lograr “arreglárselas”, ella será una crisis del *sistema* (pp. 116, 217), y es muy probable que

⁵ Pero se señala que los intentos de sacar flexibilidad, sí pueden provocar resistencias, es decir, cuando no se toleran las “trampas” y falseamientos. Es interesante tener presente para lo que continua, que Burawoy se encarga de enfatizar que el que los trabajadores se sientan ‘estafados’, no tiene que ver tanto con la explotación, sino que expresa la queja sobre una dirección que maneja incorrectamente las condiciones del juego, v.g. “las máquinas no funcionaban adecuadamente” (p.109); podríamos decir que se identifica en individuos particulares: determinado capataz, director, etc.

las acciones destinadas a superarla desencadenen alguna de las anteriores crisis, estableciéndose una suerte de ciclos que recomienzan frecuentemente⁶.

Sin embargo, las crisis del juego son muy poco frecuentes según el autor. Recordemos que la crítica a Braverman es que si bien hay cada vez más separación entre concepción y ejecución como tendencia del capital, este “prescinde de la tendencia paralela e igualmente importante a la ampliación de opciones dentro de esos límites más estrechos”, que es la base del consentimiento observado y producido. Y esta ampliación de la posibilidad de discreción en el lugar de trabajo encuentra en la etapa monopolista, con dos ámbitos que aparecen y forman la base ideológica (sic) para el encubrimiento y aseguramiento de la plusvalía: los mercados internos de trabajo (MIT) y la organización política interna (OPI).

El MIT funciona como un mercado laboral externo, pero dentro de la empresa. No anula la competencia, pero permite la movilidad de los trabajadores a puestos que desean para seguir jugando. Con ello refuerza la redistribución del conflicto, ya que al permitir reducir la inseguridad en el juego ante discrecionalidades patronales, por otra parte termina ampliando opciones que los mismos trabajadores buscan, reforzando entonces la adhesión a normas y a condiciones del proceso productivo. La OPI introduce procesos políticos en la empresa, a la manera de una ciudadanía industrial, es decir individualizando al trabajador. A través de la negociación colectiva y el proceso de reclamos, genera instituciones que “organizan, transforman o reprimen las luchas en torno a las relaciones en el ámbito de la producción y a las relaciones de producción en la empresa” (p.140). La OPI aparece así como el lugar de una ‘coordinación concreta de intereses’, reorganizando el conflicto, generando un interés común, y convirtiéndose en objeto de adhesión, como un juego más. Incluso, y para tener una idea de la absolutización de estos mecanismos, Burawoy llega a aseverar que aunque fracasen las negociaciones y se llegue a poner con eso en cuestión las relaciones capitalistas, “es probable que la ruptura de las negociaciones *refuerce* la adhesión a la negociación colectiva y al interés común por la supervivencia y el crecimiento de la empresa” (pp.145-146). En resumen, el MIT y la OPI, se complementan para producir consentimiento, permitiendo más opciones en un marco degradativo del trabajo, y logrando limitar la arbitrariedad de la dirección frente a las iniciativas y elecciones de los trabajadores⁷. Ambos dan un margen de libertad estrecha, pero decisiva para su adaptación al proceso productivo, han “abierto un ámbito de elección en el que los trabajadores pueden configurar el trabajo como un juego” y “los trabajadores se sienten atraídos a él, porque implica una forma de reducir el grado de privación” (p.242). La participación en el juego implica adherirse a normas, que son las que definen las condiciones para ejercer la libertad y ponen límites a la dirección, entonces “no son por consiguiente las propias reglas, sino las actividades que regulan las que generan adhesión” (pp. 242-243). Y en resumen, “(e)l establecimiento de normas sobre la intervención de la dirección y, con

⁶ Incluso en tiempos de recesión y desempleo, la “fuente inmediata de cooperación en el taller es el consentimiento y no los despidos”. Estos, lo que hacen es fortalecer a aquél.

⁷ Vale aclarar, que luego Burawoy terminará por reconocer que el aseguramiento y encubrimiento de la plusvalía, de forma más general, es “lo que es propio del proceso productivo capitalista” (p.235)

ellas, de restricciones a esa intervención, ha abierto un ámbito de elección en el que los trabajadores pueden *configurar* el trabajo como un juego” (p.242, el énfasis es mío)

Burawoy también introduce en su analítica, dos conceptos fundamentales de la tradición marxista, *conciencia* y *lucha*, que quizás sean los más operativos para evaluar el alcance de la revisión que el autor hace de su escuela de origen. La conciencia, que él denomina importada, será puesta a prueba a través de medir su influencia en un marco monopolista, donde el salario es independiente de la aplicación individual del esfuerzo que el trabajador pone en sus actividades laborales. La cuestión sería probar si esta conciencia, que proviene y se forma en un ámbito externo al trabajo (en la familia, escuela, iglesia, etc.) influye o media en el comportamiento. Luego de analizar los resultados de un estudio hecho a 185 de sus compañeros del taller, donde se escrutan edad, estado civil, instrucción, como indicadores de dicha conciencia, encuentra que la experiencia y la antigüedad, como factores internos, son los que más significativamente están relacionados al rendimiento. Esto le permitirá concluir su tesis de partida: “el consentimiento necesario para el encubrimiento y aseguramiento de la plusvalía se genera en el lugar de producción y no tiene su origen en un ámbito externo al centro de trabajo” (pp.167). Entonces, las orientaciones de los trabajadores reflejan la estructura de las relaciones de producción; el propio proceso productivo determina los efectos de la conciencia importada. Al considerar a los individuos como soportes de relaciones, su actuación se ajusta a la racionalidad que se desprenden de su posición en el proceso, en el ‘sistema social’ del taller: “Las relaciones en el ámbito de la producción dan lugar a una experiencia real independiente de los individuos *concretos* que ocupan esos puestos y que determinan sus actividades” (p.186). Con esto, la conclusión es que a pesar de que no se puede afirmar que el proceso productivo sea totalmente autónomo de la conciencia importada, sí lo es *relativamente*, y aquella sólo influye dentro de ciertos límites y su efecto varía en relación a la posición ocupada en el proceso productivo, que puede ser más permeable o no a dicha conciencia⁸, pero “pueden entrañar únicamente pequeñas variaciones respecto de una conciencia común que el capitalismo inculca a todos los individuos”. Sin embargo, Burawoy se interesa en señalar que este es un fenómeno característico de los momentos de normalidad, y que en épocas de crisis, sí “diversas teorías pueden convertirse en una fuerza eficaz, es decir, en ideologías” (p.197), aunque como podemos recordar, las crisis son casi inencontrables en el taller.

Respecto de la luchas en la fábrica, los argumentos conducen prácticamente al mismo resultado: normalmente, todo conflicto está subordinado al juego. Tomando a las luchas económicas como la fijación del precio del esfuerzo, el conflicto jerárquico no sería una forma de lucha, ya que es parte del juego, una forma de competencia, que toma como dadas “la distribución de las compensaciones económicas, las reglas del juego y la jerarquía de los resultados preferidos” (p.202) Roy en *Geer*, había observado que la lucha por bajar precios por parte de la dirección, hacía que se desarrollen formas de engañar, por ejemplo, a los cronometradores para que no

⁸ Por ejemplo, en los sectores más competitivos, donde no hay menos desarrollo de un MIT y de la OPI.

establezcan modificaciones. Éste, las consideró un juego sin reglas, una 'lucha de ingenio', que aglutinaba solidariamente a los trabajadores para engañar los intentos de 'valorizar' el tiempo, generando un interés común, en detrimento del juego. Para el caso de *Allied*, Burawoy observa una situación completamente distinta. La suba de tasas de producción, en base a la observación de los trabajadores que exceden los techos comunes, hace que la hostilidad se oriente hacia los mismos y no hacia la dirección que las aumenta, entonces aquí, la misma lucha económica hace reforzar el juego, ya que la empresa lo juega conforme a las reglas. Si en 1945 el cronometrador desencadenaba luchas económicas y el peligro de luchas políticas (que Burawoy remite a las que se dan en torno a las reglas del juego), en 1975, estas las luchas económicas decantan en conflicto lateral y nunca en lucha política. En relación a éstas, él concluye que las mismas raramente pueden derivar en luchas ideológicas, que son las que cuestionan realmente las metas o el juego mismo, y que en general, tanto en *Geer* como en *Allied*, caen en una dinámica cíclica. Eludir y alterar reglas es algo inherente al juego, como por ejemplo el "falseamiento", y ello se logra a través de los llamados "arreglos" informales para reducir la frustración, que terminan por subordinar las relaciones sociales al interés del juego y articulándose así al ciclo mencionado. Cuando la alta dirección buscar reforzar las normas, para aumentar el rendimiento, se generan tensiones que provocan alianzas informales con diversos actores, entre ellos la baja dirección, logrando los trabajadores eludir las nuevas normas, y así recomienza el ciclo. Roy señalo que la informalidad no obstruye necesariamente, sino que puede favorecer los objetivos empresariales. Burawoy pone la repetición del ciclo, no en la afirmación ritual del dominio, sino en la lucha entre la dirección del taller y la alta dirección, que tienen dinámicas propias y distintas. Las luchas serían entonces producto que querer *simultáneamente* asegurar y encubrir la plusvalía. Su tesis se resume en: el encubrimiento de plusvalía lleva a la alta dirección (para obtener más beneficios) a imponer normas que socavan luego el aseguramiento (generación de plusvalía).

Sin embargo, tratando de ser consecuente con su idea de autonomía relativa, Burawoy reconoce que tanto la lucha de clases y la competencia capitalista (como factores externos) afectan los cambios en el taller, pero de forma determinada por la misma estructura social del taller; éstas se estructuran de una forma que impide que las luchas en el taller sean la fuente de cambio del proceso productivo, salvo de manera cíclica, como antes se ha señalado. Burawoy claramente busca diferencias las luchas según los objetos que tienen, de una genérica *lucha de clases*. El parte de afirmar que en la vida del taller, los trabajadores no están organizados como clase, por eso no hay lucha de clases en el taller. Considera a la misma una lucha entre clases, que presupone organización, autoconciencia y intereses comunes, estando esta representada en las negociaciones entre la dirección y el sindicato en el marco de la OPI. Al reconocer que los cambios en el proceso productivo no devienen de iniciativas desde arriba sino de la lucha de clases interna y de la competencia capitalista, agrega también como decisivos las disputas entre los niveles. Aunque vuelve a tomar estas dinámicas de forma particular, por ejemplo en *Allied* la competencia capitalista atenúa luchas, ya que en el marco monopolista se opera una reducción de la anarquía del mercado que daba origen a la organización despótica de

la producción. En el caso de la negociación, con sus funciones reglamentadas, lograr absorber y también atenuar las luchas del taller: “la negociación colectiva *no sólo es una forma* de la lucha de clases que asegura a la dirección la colaboración del sindicato en la aplicación del convenio, sino que además *su contenido*, al menos en *Geer y Allied*, contribuye a la reducción del grado de combatividad en el taller y fomenta las condiciones necesarias para la articulación de la adhesión” (pp. 230)⁹. Para hallar una interpretación de esta función de los sindicatos en Estados Unidos, a diferencia Gran Bretaña donde son más combativos, dirá que lo conservador y burocrático, fue permitido por la misma situación del taller, generada luego de los éxitos de las luchas de los años 30, que llevaron a la introducción de cambios que privaron del control sindical a los afiliados. La razón de ello estaría en que los sindicatos industriales nacieron cuando ya estaba dada la mecanización de los procesos fabriles y no sufrieron una ofensiva por la expropiación del control, como en el caso inglés y en última instancia, según él, los dirigentes reflejan las demandas de los dirigidos, aunque antes haya hablado de la existencia de un aislamiento.

Para finalizar este apartado, hay que señalar que Burawoy, al centrar su análisis en la fase monopolista del capital, debe de alguna manera caracterizar lo particular del impacto de éste. Y al parecer es positivo desde varias perspectivas. Una, sería directamente la que está a favor del capital: los monopolios al ejercer la subordinación del mercado, da lugar a la hegemonía de la fábrica (p.236). Pero si bien reconoce que la organización hegemónica del trabajo no abarca todo el capital monopolista, ya que no se han desarrollado en todas las empresas una OPI y un MIT, resalta que aún sin la presencia de sindicatos se pueden encontrar estos mecanismos funcionando (p.243), e incluso se pueden observar combinaciones despóticas y hegemónicas en los sectores más competitivos de dicho capital. La otra, a favor de la subjetividad obrera. Señalamos antes la preocupación de Burawoy por la necesidad de una teoría base de la naturaleza humana para explicar muchos de los comportamientos de los trabajadores y durante este relato se han ido colando tales ideas. Hacia el final de su libro, polemiza entonces con las tesis de la escuela de Frankfurt emparentadas con una psicología marxista, que hablaron de la destrucción del ego autónomo en el capital monopolista, por lo que se ha despojado a la psique individual de su capacidad de resistir a las estructuras de dominación capitalista, con la consecuente desaparición de la subjetividad, como resistencia conciente a la dominación, y conformación de la personalidad acorde a la racionalidad capitalista. Pero esta tesis prescinde de las transformaciones del proceso productivo, donde, ahora, la transformación de fuerza de trabajo en trabajo se lleva a cabo independientemente de la estructura psíquica. Como pudo comprobar en su estudio, es por la combinatoria de determinadas estructuras y superestructuras, que puede emerger la subjetividad de los trabajadores, en este caso, como juego. Y a la hora de

⁹ En la p.241, incluso, estas funciones se amplían: “Pero la organización política interna no sólo regula las luchas sino que las dispersa entre empresas y evita que excedan el ámbito de la empresa y den lugar a luchas que tengan por objeto la organización política general de la sociedad”. Aquí habría que ver si esto siempre pasa en el caso de las negociaciones por rama (no aisladas) y si en el caso del no funcionamiento de la negociación en una empresa particular, esto no puede derivar en una difusión del conflicto, como fue el caso de las experiencias clasistas cordobesas en Argentina, donde la represión tuvo que actuar para frenarlas.

no dejar flancos abiertos, como lo hizo con la idea de autonomía relativa del proceso productivo, agrega: “(d)esde luego, las actividades productivas y la reproducción de consentimiento dependen de determinadas características humanas mínimas producidas al margen del trabajo y común a todos los trabajadores, como la capacidad de comunicarse mediante el lenguaje y la inclinación a participar en mecanismos socialmente contruidos como los juegos, que compensan la pérdida de control sobre el proceso productivo” (p.245), aunque, una vez más, insistiendo que lo personal no aclara demasiado sobre la variación de actividades, ya que en ellas influyen predominantemente la posición en proceso productivo.

II

Luego de esta extensa reconstrucción del modelo burawoyano, en esta sección describiremos algunas de sus aplicaciones posteriores de dicho esquema, y tomando principalmente a quienes ven que el mismo es totalmente adaptable a distintas situaciones.

Un caso extremo de esta tendencia puede ser el trabajo de Sharone, quién lo aplica a una empresa de alta tecnología, y con ello trata de demostrar, aunque con algunas alteraciones, que el modelo de Burawoy se adecua muy bien a la nueva realidad productiva. Estudiando a un grupo de ingenieros de software, que trabajan en una empresa de video games, nombrada por él *MegaTech*, observa la presencia de una tendencia general en la *nueva economía*: la gran cantidad de horas semanales trabajadas, que llegan en promedio a más de 60. La razón de ello, no radicaría ni en el dinero, ni en el confort laboral o en la lealtad a la empresa, sino en la participación en un mecanismo empresarial que estructura el trabajo como un juego, el *competitive self management* (CSM). Siguiendo a Burawoy, dirá que esta particular forma de organizar la producción, provocará ansiedad (*anxiety*) en torno a la autoidentidad de los ingenieros, que será de alguna manera combatida por jugar –o competir–, en el marco del CSM. Al cumplirse una serie de condiciones presentes en el análisis de Burawoy (arbitrio de los sujetos, posibilidad de cuantificar la producción, grado de incertidumbre y significancia para los trabajadores) se podría entonces hablar de un juego. El CSM articula un sistema de *scores* con una autoimposición de metas y objetivos laborales, que se retroalimentan en base a la ansiedad por lograr determinado nivel en los primeros. La revisión de dichos *scores*, que se distribuyen en torno a una campana de Gauss, dará entonces a quienes logren los mayores, la tan ansiada seguridad de que son profesionales competentes y valorados. Sin embargo, a pesar del esfuerzo realizado por Sharone en enmarcar su análisis en los términos planteados por Burawoy, una rápida profundización en sus observables y conjeturas, nos da como resultado una operación que quizás sea la que más se puede identificar en sus seguidores: una feroz alteración de sus supuestos básicos. A primera vista se puede ver, que dicho juego no es una construcción de los trabajadores, sino una imposición de la empresa, presente directamente en los manuales distribuidos a empleados y supervisores, por lo tanto el juego no sería una elección, sino más bien, todos están obligados a jugarlo. Además, no hallamos en *MegaTech* ni un sindicato que funcione como OPI, ni un sistema tipo MIT, ya que los empleados con buen *score*

rotan a otras tareas, sino que simplemente aumentan de nivel conservando las que tenían anteriormente. Otra cuestión importante, es que si bien los *scores* juegan como fuente de cuantificación e incertidumbre, esta última es la que toma mayores dimensiones, al punto de que los mismos trabajadores reconocen arbitrariedades por parte del supervisor en cuanto a cómo son consideradas las metas que dan el puntaje. Este aspecto, es casi objetivamente inconmesurable, ya que no hay estándares de producción, porque cada producto es único. Este *score* entonces, se torna algo relativo y no absoluto como en el caso de *Allied*, por ello y a diferencia de allí, “todos buscan exceder sus objetivos”. Esto da cuenta de que, como reconoce Sharone, el ambiente es todavía más competitivo e individualista, y con ello despacha otro de los observables de Burawoy, la cooperación que se da simultáneamente con el juego, que queda relegada exclusivamente a la relación informal con el *manager*, con el que se negocian metas posibles, para luego autoimponérselas. De hecho, no aparece ninguna expresión de conflicto en *MegaTech*. Este es un indicador que Sharone utiliza para verificar la aceptación y por ende el consenso y la legitimidad que tiene tal organización del proceso productivo. Y esto a pesar que a diferencia de *Allied* los trabajadores reconocen que trabajan muy duro, y que el juego no se torna una estrategia contra las privaciones capitalistas, sino que él mismo es el que provoca la ansiedad e inseguridad que sufren los trabajadores. Pero quizás, lo que más conmueva a la analítica de Burawoy aquí, es la incorporación de la conciencia externa como sostén del juego. Esta operaría a diversos niveles, tanto por ser el juego cierta continuación de las prácticas universitarias anteriores de los ingenieros, como por su consonancia con la reglas del nuevo mercado laboral. Más allá de éstas, el peso decisivo de lo externo se verificaría en algo que Burawoy descarta de pleno en su estudio, el papel de la identidad, en este caso del reforzamiento y reconocimiento de su condición de buenos profesionales; nada más alejado de esto que el prestigio que era buscado colectivamente al interior de *Allied* y de la autonomía relativa del proceso productivo. Tal vez este argumento incorporado por Sharone, tenga la intención de servir a sus propósitos de sostener un análisis en términos burawoyanos en lugares donde no se pueden encontrar aparatos hegemónicos, pero en sí, lo que termina por conservar es una cáscara fenoménica (e incompleta) y no el núcleo duro conceptual del mismo.

Otros autores, entre ellos Jaros, han tomado de Burawoy su idea de conflicto no inherente –ya planteado en la obra que tratamos pero mejor trabajada en *Politics of Production* de 1985–, donde funcionaría el supuesto de que las relaciones capital/trabajo no son en sí contradictorias y que en el caso que lo sean ello debe comprobarse empíricamente, de acuerdo a determinadas dinámicas del proceso de trabajo. Dicha afirmación en el caso que sea acertada, debería demostrar de alguna manera que la explotación capitalista no es una realidad objetiva, sino que se torna conflictiva de acuerdo a la carga subjetiva que en determinado momento tienen los actores. Pero además, el reconocimiento empírico de la conflictividad como indicador de un antagonismo, tiene también sus problemas. Podemos tomar para aludir a estos, las afirmaciones realizadas por Edwards y Scullion en torno al caso del *conflicto implícito*: “El conflicto está implícito en la estructura de la situación si hay un choque de intereses reconocible y si se pueden aducir razones específicas para explicar por

qué este choque no conlleva una expresión observable. No usamos la categoría de conflicto implícito para analizar contradicciones que aparecen en la relación de empleo, sino para preguntarnos por qué esas contradicciones consiguen manifestarse en algunas situaciones y no en otras". Es decir, que no ver conflicto explícito y deducir de ello que no hay razones para la conflictividad, estaría obviando, al igual que lo hace Burawoy, que es a partir de determinadas estrategias de hegemonía que el conflicto se oscurece y contiene, y que sin las mismas emergería lo estructural como lo es en el caso de los regímenes despóticos de organización productiva.

Resulta además interesante remarcar que, como en el caso de Sharone, posiblemente lo que más ha impactado del trabajo de Burawoy ha sido la misma idea de juego en la producción. Ello ha resultado en una disposición de muchos autores a buscar y encontrar juegos en todos los casos de estudio a los que se han abocado. Pero muchas veces esta asociación ha reflejado una brusca manipulación de la categoría, quedándose tan sólo en la forma que aparece. Así, la mayoría de las veces la observación de juegos en un ámbito laboral, es interpretado de manera tal que se termina por reconocer que se cumplen la totalidad de los postulados burawoyanos. Pero en general, no se tiene en cuenta que dicha apariencia en realidad puede tener otras implicancias. Gourlay, hablando de Brown, ha sostenido que "los juegos pueden ser asociados también al sabotaje", muchos de ellos para "producir un respiro" frente a la monotonía o intensidad. Entonces aquí, la aparición de un juego no tendría el mismo significado que para Burawoy, ya que estaría yendo en contra del rendimiento esperado por la empresa, afectando negativamente el nivel de productividad esperado.

Como la idea del juego se relaciona fuertemente con la de autonomía, también podemos encontrar referencias a Burawoy en estudios que la tratan preferencialmente, aunque no tomen la presencia de juegos como variable existente. Barrett, por ejemplo, analizando una pequeña empresa de software en Australia, *Webboyz*, observa que una estrategia de *management* que brinde selectivamente autonomía temporal, técnica y a veces estratégica, haría de esta manera, en términos de Burawoy, que "los empleados estuvieran enérgicamente involucrados en la legitimación del proceso productivo" (p.13). Sin embargo, como en el juego está justamente en juego algo, la remisión en su caso a lo que afecta, vuelve a estar planteado en términos de identidad, social y laboral. Pensamos que esto es una manera de adaptar el esquema a los ordenamientos productivos y al requerimiento de cierto tipo de trabajo calificado, pero como señalamos más arriba, la determinación que pone Burawoy es tajante: si algo de lo que él dice puede ser tomado como *identidad*, ello sería producto del propio ámbito laboral. Aunque es de reconocer que en Burawoy, hay un sujeto que sí es permeable por ejemplo a la ideología del colegio profesional, los ingenieros industriales, y otras por el estilo. Volviendo a Barrett, el tema de la identidad se torna categórico, si el empleo no encaja con esta se pueden ir como acto de resistencia individual.

A través de reflejar este pequeño conjunto de posiciones y sugerencias a las mismas, hemos querido mostrar algunas de las líneas fundamentales que se rescatan del texto

clásico de Burawoy. El siguiente paso será puntualizar algunas de las críticas, en general constructivas, que se le han hecho a dicha obra. Sumaremos a este rápido *racconto* otra serie de indicaciones, que intentarán ir perfilando una crítica propia.

III

Burawoy al hablar de una cultura del taller determinada, está refiriéndose con ello a un conjunto de normas que los trabajadores aceptan y de las que disponen para sobrellevar su vida en el lugar de trabajo. Hodson ha remarcado la importancia del funcionamiento de un orden normativo sobre las prácticas de empleo para la producción de consenso, ya que según sus observaciones, el objeto de la lucha en el ámbito laboral es más sobre dicho *set* de normas que sobre quién ejerce el control. A una mayor anomia del *management*, habrá más resistencia. Este tipo de análisis de las normas puede entrar coordinadamente en el análisis de Burawoy sobre las pequeñas luchas cíclicas que se dan en torno a los niveles de discreción que poseen los trabajadores para jugar. Sin embargo el tema de las normas de los trabajadores es algo más complejo, como lo marca Scheuer. Este autor señala que entre los trabajadores existen normas tanto de rendimientos mínimos como máximos; la restricción de rendimientos es la más conocida norma social entre los trabajadores, aunque existe otra, no producir tan poco. El fenómeno de existencia de mínimos se puede observar tanto en la obra de Burawoy como en otros trabajos clásicos. Si bien se puede interpretar como la búsqueda de lograr un incentivo, también es aceptable entenderla como evitar el aburrimiento. También observa que esto puede corresponder a una demanda del grupo y que los trabajadores consideren a quién esquiva el mínimo como un mal compañero, pudiéndose interpretar esto como una acción colectiva racional, en vista de que quién esquiva recarga a los demás, aunque esto en rigor no sería adecuado para el caso de *Allied*. Pero el problema se presenta con los máximos de rendimiento. Si esta norma consensuada por el grupo se toma en términos de racionalidad, vemos que choca con las afirmaciones de Burawoy. Esto por dos motivos, por un lado, la norma del grupo iría contra la racionalidad individual de sus integrantes en el sentido de incrementar sus beneficios por más esfuerzos, y por otro, la norma contraría la racionalidad de la empresa, al fijar un límite de productividad y con ello se pasa de una convergencia a una divergencia de intereses. Esta tensión existente entre racionalidades y normas, que radican en la amplitud relativa entre máximos y mínimos, se hacen patentes justo en lo que Burawoy si bien algunas veces contempla no analiza profundamente, los máximos. Las normas, cuando se tornan en dominantes, producen un cuestionamiento de la racionalidad que estaría en la base de la conducta de los trabajadores, ya que estas normas pueden operar como irracionales en relación a distintos intereses. Lo que esto tiene como contrapartida, aunque Scheuer no lo menciona, es que quizás la racionalidad de clase, cuando se manifiesta, sea la que menos choca con las normas que los trabajadores instalan en el taller. De todas maneras, para una situación “normal”, los trabajadores incluso cuando estén consintiendo la producción, pueden estar generando una contraposición de intereses con el capital, como decía Marx, “no lo saben pero lo hacen”, y esta realidad puede estar en la base de posibles crisis, por más que el juego se juegue conforme a las reglas establecidas.

En otra línea, y en base a la aplicación del modelo burawoyano en una fábrica toyotizada de motocicletas francesa, Durand y Stewart verán otros límites del mismo. Para ellos, Burawoy se concentra demasiado en revelar las bases estructurales del consenso, pero olvida que “significativamente, la autonomía laboral puede crear el espacio para la fricción social como producto del proceso de trabajo coercitivamente regulado” (p.148). Así, asegurarán que Burawoy sobrenfatiza el lado consensual, con lo que establece un problema a la hora de preguntarse acerca del disenso: “porque Burawoy no considera que las condiciones para el disenso y el consenso coexisten dentro del juego, el ámbito para la disonancia laboral permanece poco teorizada” (p.157). Ellos lo observan analizando el juego de la transparencia, presente en la fábrica Y2, y ven que los trabajadores no sólo participan en el proceso de autosubordinación involucrándose en instituciones productoras de consenso, sino que esto último permite la articulación de nociones alternativas de lo que es requerido a ellos en el trabajo. Y con ello aparece la opacidad, articulada a y el otro lado de la transparencia, que da por hecho que los trabajadores pueden no revelar los “secretos” de su trabajo, en un paradigma productivo donde los conocimientos sobre el proceso productivo cobran alta relevancia. Jugando a la transparencia pueden mostrar sus actitudes correctas, pero simultáneamente simular la aceptación de los imperativos de sus supervisores. A través de la simulación entonces, puede ser puesto de relieve el conflicto y las agendas alternativas de los empleados. El juego entonces, a la vez de someter a los trabajadores a reglas, puede a la vez permitir que el trabajador pueda no revelar los secretos de su trabajo, limitando así una proclamada hegemonía del *management*. Sin embargo, para estos autores, estas formas de resistencia, quedan en el plano meramente individual.

Tal vez una de las críticas más conceptuales a Burawoy provengan hoy de los revisores de la teoría del proceso de trabajo, que pertenecen a la línea de los postestructuralistas, influidos por el giro foucaultiano. Autores como Willmott, remarcan que el gran problema de estas teorías sigue radicando en lo que antes nombramos como el tema del *missing subject*, derivado del fuerte dualismo entre objeto y sujeto instaurado por la visión bravermaniana. Willmott reconoce en Burawoy el intento por superar esta marginalización de la conciencia y actividad de los trabajadores, a través de la incorporación de la subjetividad al análisis, como factor de la objetivación del trabajo capitalista. Este, al buscar salir de un estructuralismo económico determinante, que reduce la objetividad a ello, incorpora las instancias políticas y económicas tratadas más arriba. Pero este esfuerzo para Willmott, más que solucionar el dualismo lo expande a otras esferas. Burawoy, si bien problematiza la constitución de intereses, queda en una comprensión limitada al tratar a los trabajadores como personificaciones de categorías económicas, entonces la conciencia puede ser captada identificando la operación de otras estructuras que existen independientemente de ella. Estas estructuras, además, fuerzan al trabajador a buscar satisfacciones compensatorias para una subjetividad esencial, provista de alguna manera desde fuera. Así, se articula una doble crítica del análisis burawoyano, que está atrapado entre un estructuralismo que desea evitar y un esencialismo de los propósitos humanos. Frente a este último, lo que Willmott

afirmará, es que en realidad el interés en el juego es más complejo, y radica en una respuesta de los trabajadores a una amenaza de su sentido de autoidentificación (*self identity*), de su afirmación de sí, donde lo que concretamente se busca compensar son más bien medios valorados, pero no relacionados con una esencialidad humana. La subjetividad estaría entonces en una racionalidad individual por ganar un sentido de identificación e identidad, en el marco mismo de la inseguridad y ansiedad que genera el proceso laboral capitalista. Vinculado a esto está el concepto de indeterminación (*indeterminacy*) que toma de Giddens, que forma parte de la agencia humana en su interdependencia con la reproducción del sistema social. Esta indeterminación, propia del capitalismo por el funcionamiento del mercado y de la misma existencia de la fuerza de trabajo como mercancía, lleva asociada la inseguridad y por lo tanto es condición de la autoconciencia y del combate de la misma por solidificar la identidad. Con esto podemos ver que la condición existencial no es plenamente anulada, sino que es reformulada desde un origen externo a lo interno del proceso laboral, arrastrando con ello los trabajos que citamos antes, que ven con buenos ojos incorporar al corpus burawoyano el tema de la identidad de los trabajadores. Una vez más, lo que con estos análisis queda en pie es la imagen de una subjetividad que siempre termina por reconducirse a la reproducción del capital, más allá de la aparición de algunos “ruidos” conceptuales como es el caso de la indeterminación, que nunca aparecen como ruptura de la objetividad establecida. La subjetividad, así sea activa, termina siempre por subsumirse a lo objetivo, a la manera del *sujeto sujetado* ampliamente teorizado por Foucault, y adelantado de alguna manera por Althusser. Además, como señala Tinker enfocar de forma individualista la subjetividad oculta más que revela. Llamándolas orientaciones psicocéntricas, crítica estas visiones por no admitir la totalidad teórica, ya que por ejemplo, distintos regímenes productivos, individúan de formas diferentes, y esto puede ser asociado a diversas expresiones y respuestas a lo que puede ser entendido como inseguridad.

Como se podrá ver, los cuestionamientos a Burawoy dejan intacto mucho de su análisis original, no en sus propios términos sino en sus consecuencias analíticas. Preguntarse el porqué Burawoy afirma determinadas cuestiones como básicas puede ser una manera de pensar cómo su análisis puede aportar a las ciencias sociales que abordan al trabajo, y en especial a los estudios históricos sobre el mismo.

Básicamente se podrían tomar ciertas cuestiones generales para establecer posibles puntos que sirvan de sustento a una revisión crítica de la analítica de Burawoy, cuestiones que se pueden extender a otros estudios que se establecen como punto de partida para el abordaje de la dinámica obrera en los lugares de trabajo. Estas en principio serían: 1) la utilización de modelos interpretativos no de manera absoluta sino como momento de la investigación; 2) la idea thompsoniana de que si bien el modelo es algo inevitable, tener en cuenta que la historia nunca encaja perfectamente en un modelo; 3) la existencia de anomalías o excepciones a la regla modélica como puesta a prueba del modelo.

En relación a lo primero, se pueden establecer varios tópicos concretos para el caso que tratamos. Hemos visto el recurso a Gramsci que hace Burawoy, como quién pone en el tapete la cuestión de la hegemonía en la fábrica, sin embargo habría dos problemas aquí. El escrito citado por Burawoy, es contemporáneo a lo que el denomina “régimen despótico”, es decir Gramsci hace una afirmación que parece adecuada ya para la fábrica *Geer* estudiada por Roy, donde existen situaciones más autoritarias que hegemónicas, como se puede ver en los conflictos relatados por el mismo. Si esto se toma de forma rigurosa, Gramsci ya estaría hablando de hegemonía en la fábrica antes de la fase monopolista del capital, lo que demandaría un ajuste en al menos el concepto de hegemonía que se está manejando, y además relacionarlo con la cita completa, que según la edición en castellano de *Notas sobre Maquiavelo* (p.291) es: “La hegemonía nace de la fábrica y para ejercerse sólo tiene la necesidad de una mínima cantidad de intermediarios profesionales de la política y la ideología”, agregando luego que esto remite a una sociedad donde la estructura domina en forma más inmediata a la superestructura y éstas son simplificadas y menos numerosas, es decir racionalizadas. Con esto al menos se pondría en tensión la “autonomía relativa” del taller, que tan fuertemente afirma Burawoy en su trabajo. Por otra parte, Anderson (p.61) señala que en Gramsci raramente la fábrica aparece como parte de la sociedad civil, y en realidad ésta se contrapone a aquella como “un sistema de instituciones superestructurales intermedio entre la economía y el estado”, e incluso consideraba a la disciplina de las fábricas como escuelas de socialismo más que de capitalismo. Complementariamente, no habría que olvidar que en el mismo Gramsci (y en contraposición a una visión althusseriana) la ideología puede también desmitificar la realidad y no sólo producir aceptación de la misma. La imagen de la ideología más que como formas falsas sino como cristalización de contradicciones y por lo tanto de inadecuadas expresiones de los ideales, abre una rica ambigüedad a lo que significa la hegemonía.

Ya dentro del mismo modelo de Burawoy hay temas que también son polémicos. La afirmación más fundamental, y quizás por eso la más compleja, es la que admite que la autonomía (como toma de decisiones y grado aparente de libertad) provoca el consentimiento, merece por varios motivos ser puesta a consideración. ¿Por qué un grado mayor de libertad unilateralmente se transforma en autoexplotación y mayor productividad? ¿Por qué no se transforma en sentimiento emancipador? ¿Por qué la libertad se autoreprime en un punto y se transforma en consenso y reproducción? Si esto se reduce a una característica de la naturaleza humana en el marco de una sociedad histórica, ¿por qué no pensar la posibilidad de una subjetividad humana al estilo de la burguesa que nunca se autolimita, revolucionando constantemente las fuerzas productivas y potenciando la producción de valor, exigiendo más y más libertad? Esto de todas maneras aún se hace más complicado si como lo hace Burawoy, se articulan conceptos de la vertiente marxista con los que derivan del funcionalismo (compensación/satisfacción relativa), combinando entonces aspectos relacionales con psicológicos y antropológicos. También estudios actuales ponen en tela de juicio la secuencia autonomía/consenso, por ejemplo como lo hace Pruijt, observado el fracaso de muchas experiencias de organización productiva antitayloristas: “La inestabilidad y vulnerabilidad del grupo de trabajo antitaylorista

implica que el sólo puede desarrollarse y florecer cuando los directivos y los representantes de los empleados ponen determinados esfuerzos en ello”, es decir que el consenso sería una condición previa para la autonomía. Además es llamativo que Burawoy desprecie las reacciones de los trabajadores frente a una reducción de la autonomía, porque estos las procesan como deficiencias personales de sus directivos y no como algo relacionado con las relaciones sociales. Esto revela una visión bastante esquemática de la constitución del conflicto, reduciendo las dinámicas de clase a las que son plenamente conscientes de la estructura. Es además cuestionable, su idea de que porque se juegue un juego, se aceptan indefectiblemente sus reglas, ¿qué quedaría entonces de actitudes al estilo “guerra de posiciones” que plantea el mismo Gramsci? ¿Se podrían considerar estas indefectiblemente reproductoras del capitalismo, por más que se acepten determinadas instituciones donde desplegarlas?

Refiriéndonos al segundo ítem, se podría tomar aquí una cita de Smith hecha por Astarita, “(L)as tendencias estructurales son sólo eso, tendencias. Uno no puede derivar un proceso empírico concreto de un conjunto de tendencias estructurales, no importa cuán completo sea ese conjunto” (p.303). He aquí la razón por la que Burawoy ha recibido críticas del estilo de las de Willmott, en la que la subjetividad y la contingencia quedan reducidas a un estructuralismo ampliado. Por eso sería importante retener con Astarita que “la realización de esas tendencias, así como sus formas concretas, depende de toda una serie de circunstancias históricas, sociales y políticas, *que no están encerradas en lógica alguna del capital*” (p.302). Como afirmó Marx, esos son “los puntos en los que debe introducirse el análisis histórico”, y no de la manera estática en que Burawoy los plantea en su comparación de *Geer* y *Allied*. Estas tendencias, por más fuertes que sean, no conducen irremediabilmente a un único resultado. Son reveladores en este sentido los escritos del mismo Marx sobre el trabajo a destajo (el caso en que se basa Burawoy), de cómo un mismo proceso puede desatar, por más que se lo acepte, claras resistencias: cuando habla del aumento de productividad del destajo y el consiguiente aumento de precios, ve que “Esta alteración en la tarifa del destajo, aunque *puramente nominal*, provoca luchas constantes entre el capitalista y los obreros. O bien porque el capitalista aprovecha el pretexto para reducir efectivamente el precio del trabajo, o porque el acrecentamiento en la fuerza productiva del trabajo va acompañado de una mayor *intensidad* del mismo. O bien porque el obrero toma en serio la *apariencia* del pago a destajo, como si se le pagara su producto y no su fuerza de trabajo y se rebela por tanto contra una rebaja de salarios a la que no corresponde una rebaja en el precio de la venta de la mercancía” (p. 681). Aquí que incluso el obrero lea la realidad tal como la construye el capitalismo, no evita que surja una oposición a la tendencia de intensificar la producción, por más que sea aceptado, o talvez deseado, el pago por piezas.

Pensar, para el último punto, en qué lugar hay que darle a las excepciones a las reglas observadas. Y aquí el mismo Burawoy es contradictorio, ya que por un lado se basa en una afirmación gramsciana que considera el “americanismo” como algo singular, pero por otro, y más allá de postular su estudio como meramente indicativo, termina generalizándolo para todo el capital monopolista (se den o no condiciones como el MIT y la OPI), y en escritos posteriores a países del tercer

mundo e inclusive socialistas. Es decir, para Burawoy no hay excepciones, al menos explícitas. Sin embargo la realidad histórica es más compleja. Si pensamos, por ejemplo, en casos autóctonos como las rebeliones en las fábricas automotrices cordobesas de los '70, empresas claramente de características monopólicas, ¿qué lugar les deberíamos dar a estas en un esquema tan cerrado como el burawoyano? ¿se cansaron de jugar allí los trabajadores? ¿funcionó un consenso que luego entró en crisis? En el marco de Burawoy esto es imposible, ya que como afirma al final de su obra, "las perspectivas de una crisis local -es decir de una crisis que surja en el punto de producción- son realmente escasas". Según el hay posibilidad de crisis, pero éstas vienen desde afuera, quién sabe de dónde. Con esto volvemos a cierta visión maniquea que cierra la posibilidad de ver un proceso histórico más rico que el que generalmente se concibe como el proceso típico ideal, las verdaderas crisis son las que arrancan de una "clase para sí". Pero en la historia difícilmente las cosas se dan según racionalidades tan claras. Autores como James, han destacado que la clase actúa desafiando al capital más allá de tener una clara conciencia revolucionaria, como sucedió en el período peronista, donde más allá de portar una fuerte ideología reformista, los trabajadores en la práctica enfrentaron a la patronal y causaron una caída en las tasas de ganancias, que provocaron duras reacciones posteriores que todos conocemos.

Para finalizar creemos necesario desatacar algunas ideas generales, que permiten tomar un poco más críticamente la aplicación de este tipo de modelos para los estudios sobre la clase obrera.

Entre el individuo como soporte (personificación) de estructuras y la efectiva práctica está el sujeto, como *subjetividad*. Esta subjetividad no sólo es interpelada por aparatos, sino que también tiene una parte irreductible, que es *ella misma*. Una determinada capacidad o potencia, que se puede poner en acción o no, pero que es autodeterminada, incluso a nivel objetivo (yo soy poseedor de 'esta' capacidad, la puedo mejorar, pero hoy es ésta). Y a esto se agrega otra cuestión. Si incorporamos la mirada de un historiador como Thompson, podemos recordar que en su polémica contra el althusserianismo, llegó a decir en torno a revalorar el lugar de la *experiencia* que 'del mismo modo que el ser es pensado, el pensamiento es vivido'. Entonces, la mediación de la experiencia es un intento del retorno al sujeto que aparece, si vemos así sea la misma obra de Thompson, expresado en la historia a través de ella, además, como productora también de conciencia de clase, como lo son de una forma negativa los aparatos observados por Burawoy en los distintos regímenes hegemónicos que tipifica.

Además, pensamos que separar tajantemente conflicto y consenso es erróneo. Ambos pueden darse paralelamente y no anularse el uno al otro, inclusive pueden convivir en el mismo sujeto, muchos militantes combativos fueron excelentes y responsables trabajadores, como se recuerda por ejemplo de Agustín Tosco. Y a veces "trabajar tan duro" puede ser estrategia de lucha, como se dan en los conocidos paros a la japonesa.

En síntesis, este trabajo no apunta a descartar los análisis de Burawoy, sino darle un justo lugar en la construcción de conocimiento, y mantener la reflexión acerca de cuando se instalan conceptos que pasan a dominar las miradas, haciéndose estériles para interpretar profundamente la realidad, conceptos que oscurecen y a la vez fijan un fenómeno. También de alguna manera, hay que reconocer el potencial de su pensamiento para pensar otro tipo de sociedad, ya que el consenso sería algo fundamental en un ordenamiento guiado por la máxima “a cada cuál según sus necesidades, de cada quién según sus capacidades”.

Bibliografía

- ✓Anderson, P. (1981): *Las antinomias de Antonio Gramsci*. Barcelona, Ediciones Fontamara.
- ✓Astarita, R. (2004): *Valor, mercado mundial y globalización*. Buenos Aires, Ediciones Cooperativas.
- ✓Barrett, R. (2004): “Working at Webboyz: An Analysis of Control over the Software Development Labour Process”, *Sociology*, Vol. 38, N° 4.
- ✓Braverman, H. (1987): *Trabajo y capital monopolista*. México, Editorial Nuestro Tiempo.
- ✓Burawoy, M. (1989): *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- ✓Durand, J.P. y Stewart, P. (1998): “Manufacturing Dissent? Burawoy in a Franco-Japanese Workshop”, *Work, Employment & Society*, Vol. 12, N° 1.
- ✓Edwards, P. y Scullion, H. (1987): *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓Gourlay, S. (1999): “Communities of Practice: A New Concept for the Millennium, or the Rediscovery of the Wheel?”, en Easterby-Smith, M., Araujo, L., y Burgoyne, J., (eds), *Organizational Learning. 3rd International Conference*, Lancaster University, Vol. 1.
- ✓Gramsci, A. (1998): *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*. Buenos Aires, Nueva Visión.
- ✓Hodson, R. (1999): “Organizational Anomia and Worker Consent”, *Work and Occupations*, Vol. 26 N° 3.
- ✓Jaros, S. (2004): “Jacques’s (2000) Call for a Knowledge Theory of Value: A Labour Process Theory Evaluation”, *Electronic Journal of Radical Organization Theory*, 8:1 [www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot].
- ✓Marx, K (1996): *El capital. Crítica de la economía política*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- ✓Pruijt, H. (2003): “Teams between neo-Taylorism and anti-Taylorism”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 24, N° 1.
- ✓Scheuer, S. (2001): “The Social Dimension of Rational Choice a Critical and Realist View of Theories of Motivation and Agency at Work”, ponencia presentada en la 5° Conference International Association for Critical Realism en la Roskilde University, Dinamarca, en www.raggedclaws.com/criticalrealism/archive/iacr_conference_2001/sscheuer_sdrc.pdf

- ✓Sharone, O. (2002): "Engineering Consent: Overwork and Anxiety at a High-Tech Firm", Working Paper N° 36, Center for Working Families, University of California, Berkeley.
- ✓Tinker, T. (2002): "Spectres of Marx and Braverman in the twilight of postmodernist labour process research", *Work, Employment & Society*, Vol. 16, N° 2.
- ✓Willmott, H. (1993): "Breaking the Paradigm Mentality", *Organization Studies* , Vol. 14, N° 5.